



GRILLO PARLANTE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
Sede Legale: Via Rivazancana, 105 – 30022 Ceggia (VE) - Tel/Fax: 0421 329288
www.centroinfanzia.it

Email: info@centroinfanzia.it- Pec: grilloparlanteinfo@pec.it



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

REV.	DATA	APPROVATA DA
0	15/12/2023	Consiglio di Amministrazione



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	RIFERIMENTI E DEFINIZIONI.....	3
2.1	Riferimenti.....	3
2.2	Definizioni.....	3
3	DESTINATARI.....	4
4	OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	4
4.1	Oggetto delle Segnalazioni.....	4
4.2	Esclusioni.....	5
4.3	Contenuto delle Segnalazioni.....	5
4.4	Segnalazioni anonime.....	6
5	LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....	6
5.1	Il sistema di tutele del segnalante.....	6
5.2	La Riservatezza.....	6
5.3	Il Divieto di Ritorsioni.....	7
5.4	Le limitazioni di responsabilità.....	8
6	TUTELA DEL SEGNALATO.....	9
7	MISURE DI SOSTEGNO PER IL SEGNALANTE.....	9
8	DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITA'.....	9
8.1	Responsabilità.....	9
8.2	Processo.....	10
8.2.1	Canali di segnalazione.....	10
8.2.1.1	Canale di segnalazione interno.....	10
8.2.1.2	Canale di segnalazione esterno.....	11
8.2.1.3	Divulgazione pubblica.....	11
8.2.1.4	Denuncia all'Autorità.....	11
8.2.2	Analisi preliminare.....	12
8.2.3	Istruttoria.....	13
8.2.4	Conclusione del processo.....	13
9	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	14
10	DISPOSIZIONI FINALI.....	15
11	ALLEGATI.....	15



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

1. PREMESSA

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Per “whistleblowing” (di seguito “Segnalazione”) si intende la segnalazione di qualsiasi notizia riguardante le violazioni menzionate al punto 4.1 della presente procedura.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, secondo le disposizioni dell’art. 12 del D.Lgs. 24/23. È inoltre vietato qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante, secondo quanto indicato nell’articolo 17 del medesimo decreto.

Il presente documento (di seguito “Procedura”), si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, tenendo in considerazione le recenti disposizioni in materia rientranti nel D.Lgs. n. 24 del 2023.

2. RIFERIMENTI E DEFINIZIONI

2.1 RIFERIMENTI

- Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“General Data Protection Regulation - GDPR”) e Codice della Privacy (“Codice Privacy” o “Codice”): D. Lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D. Lgs. 101/2018 recante “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679”;
- D.Lgs. 231/2001;
- Codice penale;
- Decreto Legislativo n. 24 del 2023, con allegati;
- Linee Guida ANAC, Delibera del 12.07.2023.

2.2 DEFINIZIONI

<i>Società</i>	GRILLO PARLANTE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
<i>Responsabile delle Segnalazioni</i>	Soggetto avente il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l’eventuale supporto di altre funzioni aziendali. Nel caso di specie: Soggetto interno.
<i>Segnalante</i>	Persona che effettua una segnalazione relativa ad un illecito o ad una irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo
<i>Segnalato</i>	Soggetto cui si attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

<i>Whistleblowing</i>	Strumento che consente a qualsiasi soggetto di segnalare comportamenti illeciti, anche presunti, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo
-----------------------	---

3. DESTINATARI

Secondo il D.Lgs. n. 24 del 2023 i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cc.dd. Segnalanti, sono:

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società (i cc.dd. Organi Sociali, es. Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società.

La tutela nei confronti dei Segnalanti opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova oppure dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele riconosciute ai Segnalanti sono estese anche:

- ai cosiddetti facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano (es. il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (es. situazione quest'ultima che potrebbe verificarsi nel settore privato in caso di partnership tra imprese).

4. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni possono riguardare:

violazioni del diritto nazionale



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali accaduti nel contesto aziendale;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, ovvero i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;

violazioni del diritto dell'UE

- illeciti (sempre accaduti nel contesto aziendale) commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) e che sono relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi dell'Unione Europea (art. 325 TFUE, lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'U.E. in materia di: a) concorrenza; b) aiuti di Stato; c) imposte sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità delle disposizioni UE nei settori di cui ai punti sopra indicati.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

4.2 ESCLUSIONI

Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso da quello poc'anzi indicato.

In particolare, **non sono ammesse**:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- b) segnalazioni di violazioni già disciplinate da leggi speciali, già regolate mediante regolamenti UE o Direttive UE già trasposte, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni (si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento);

- c) segnalazioni in materia di sicurezza e difesa, appalti nel settore della difesa e della sicurezza nazionale. Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel D.lgs. n. 24/2023, che ne dà attuazione.

4.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere fondate o almeno basate su elementi concreti.

È necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

A tal fine, quindi, il segnalante deve:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

4.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nella presente procedura.

Si tenga presente che il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

5.1 IL SISTEMA DI TUTELE DEL SEGNALANTE

Il sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, è costituito da:

- ❖ tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

- ❖ tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- ❖ limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

5.2 LA RISERVATEZZA

Nello specifico, l'identità del segnalante, come previsto dall'articolo 12 del Decreto Legislativo n. 24 del 2023, è protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione.

Nello specifico, la norma prevede che:

- 1) le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- 2) l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196);
- 3) nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari “*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*”).
- 4) Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.
- 5) Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Sussistono due ipotesi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere:

- ✓ la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità;
- ✓ il previo consenso espresso del segnalante.

La prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

La seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario: acquisire previamente il consenso espresso dello stesso; notificare allo stesso, in forma scritta, le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5.3 IL DIVIETO DI RITORSIONI

Il segnalante non potrà subire ritorsioni.

Con il termine “Ritorsione” è definito come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

La ritorsione può essere anche “solo tentata o minacciata”.

Pertanto, il Segnalante non potrà subire: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Detta elencazione non ha carattere esaustivo.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni e requisiti:

- Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

La protezione prevista in caso di ritorsioni **non troverà applicazione** in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia,



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Nel caso in cui il Segnalante avesse subito ritorsioni a seguito della segnalazione, potrà comunicare queste ultime **esclusivamente ad ANAC** per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Per beneficiare della suddetta protezione occorre che sussista un nesso tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione. È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

5.4 LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

L'ente o la persona tutelata ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca "di per sé" un reato.

Le limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- i) la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- ii) la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto).

6. TUTELA DEL SEGNALATO

La riservatezza va garantita anche a soggetti segnalati.

La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

7. MISURE DI SOSTEGNO AL SEGNALANTE

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il legislatore ha previsto la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

8. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ

8.1 RESPONSABILITÀ

È compito della Società istituire due canali di segnalazione interni, uno in forma cartacea ed uno telematico.

La Società ha individuato in un **sogetto interno alla sua Organizzazione**, la Signora Tania Chessa, il Responsabile delle Segnalazioni, deputato a ricevere e a gestire queste ultime.

8.2 PROCESSO

Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, verrà quindi gestito da tale soggetto.

10

8.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali di segnalazione previsti dal D.Lgs. 24/2023 sono:

- ✓ Canale di segnalazione interno;
- ✓ Canale di segnalazione esterno;
- ✓ Divulgazione pubblica;
- ✓ Denuncia all'Autorità.

8.2.1.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNO

La Società è obbligata ad istituire il canale di segnalazione interno.

Ebbene, colui che volesse effettuare una segnalazione potrà presentarla:

- in forma orale, la persona segnalante potrà richiedere un incontro a mezzo e-mail, all'indirizzo sottoindicato;
- in forma scritta con le seguenti modalità:
 - all'indirizzo di posta elettronica: segnalazioni.grilloparlante@gmail.com. A tal fine, il segnalante che sia anche lavoratore subordinato/collaboratore della Società, non dovrà utilizzare l'account e-mail aziendale, bensì un indirizzo di posta elettronica ordinaria privato;



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

- a mezzo del servizio postale con comunicazione da inviare, a GRILLO PARLANTE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE, con la dicitura “Riservata Whistleblowing”, senza indicazione del soggetto Mittente, presso la sua sede in 30022 Ceggia (VE), via Rivazancana di sopra, 105.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata e custodita con modalità tali da garantire la massima sicurezza.

In particolare, qualora la segnalazione venisse inviata a mezzo del servizio postale, l'addetto alla corrispondenza della Società, appreso che trattasi di segnalazione, vista la dicitura riportata sulla busta della lettera “Riservata Whistleblowing”, è obbligato a non aprirla ed a custodirla, facendola pervenire a stretto giro al Responsabile delle Segnalazioni, ovvero alla Signora Tania Chessa.

La Società mette a disposizione un sistema di segnalazione semplificato tramite un apposito modello, Allegato A, il cui utilizzo rende più agevole sia la segnalazione che la sua gestione.

Il modello è scaricabile attraverso il sito web istituzionale, all'interno della sezione Whistleblowing, dove è altresì consultabile la presente procedura.

Il Responsabile delle Segnalazioni annoterà la segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni, il c.d. “registro delle segnalazioni”, istituito in formato digitale ed accessibile solo a quest'ultimo.

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

All'atto del ricevimento della segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni avrà cura di coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento. L'anonimato del segnalante sarà sempre garantito come previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso da quello individuato e nominato dalla Società dovrà essere tempestivamente inoltrata dal ricevente a quest'ultimo.

8.2.1.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il segnalante potrà presentare direttamente all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) una segnalazione nelle ipotesi espressamente previste (vedi tabella riepilogativa). La persona segnalante potrà effettuare detta segnalazione solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è previsto, nell'ambito del suo contesto lavorativo, un canale di segnalazione interna o questo, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione all'ANAC – da effettuarsi o in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso le linee telefoniche o il sistema di messaggistica vocale o mediante un incontro diretto con un funzionario – garantisce in ogni caso la riservatezza del segnalante, del segnalato, della



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della documentazione prodotta, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia.

Sul sito istituzionale dell'ANAC sono pubblicate tutte le informazioni necessarie per l'effettuazione della segnalazione esterna (contatti, canali e istruzioni per effettuare la segnalazione, modalità di gestione della stessa ecc.), nonché indicazioni sulle modalità di gestione ed archiviazione della stessa.

8.2.1.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede per il segnalante anche la possibilità di effettuare una segnalazione di illeciti mediante la divulgazione pubblica, da intendersi come quell'attività con la quale il segnalante mira a “rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”.

Si precisa, a tal riguardo, che la persona segnalante potrà beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24 del 2023 solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

8.2.1.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ

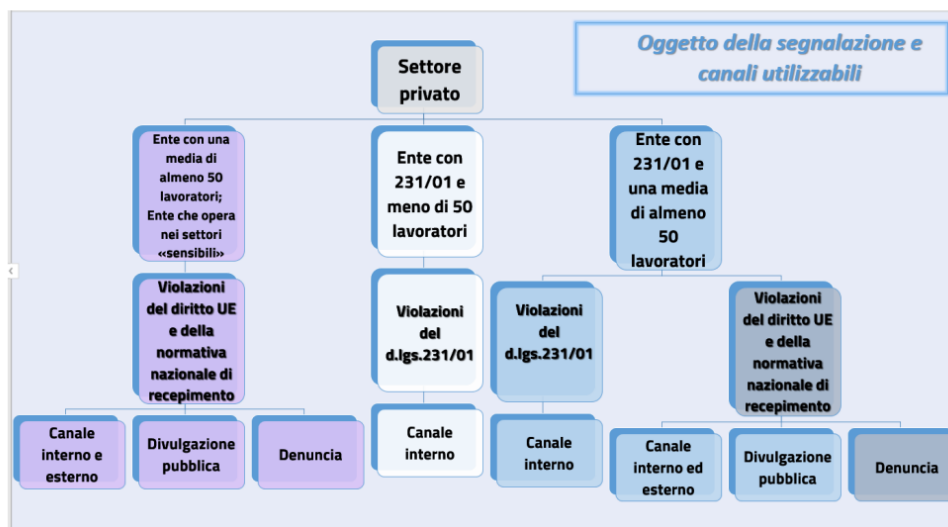
Il citato decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

Tabella riepilogativa (dalle Linee Guida dell'ANAC, pag. 47)

Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

Settore privato



8.2.2 Analisi preliminare

Il Responsabile delle Segnalazioni, ricevuta la segnalazione:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Responsabile delle Segnalazioni al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Pertanto, detto Responsabile effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

A seguito di tale prima valutazione, lo stesso potrà archiviare la segnalazione per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima viene archiviata, con le relative motivazioni.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione il Responsabile avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

8.2.3 ISTRUTTORIA



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Responsabile provvederà a:

- ✓ avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni interessate dalla Segnalazione;
- ✓ concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- ✓ avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Il Responsabile esamina, quindi, i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritiene necessario e/o opportuno può:

- contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, il Responsabile delle Segnalazioni potrà coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile delle Segnalazioni. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

Il Responsabile delle Segnalazioni redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente ovvero della magistratura.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

8.2.4 CONCLUSIONE DEL PROCESSO

Al termine dell'istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni provvederà a:



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

- a) concordare con il responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- b) a prendere atto di eventuali iniziative che le Funzioni interessate intendono intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- c) suggerire l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- d) sottoporre alla valutazione della Funzione interessata gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risultati fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

Anche in questi casi, il Responsabile delle Segnalazioni riporterà nell'anzidetto "registro delle segnalazioni" l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato o dell'autore dell'illecito (se diverso), oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico. Le segnalazioni e i report che pervengono al Responsabile delle Segnalazioni sono accessibili solo a quest'ultimo – e ai soggetti (come sopra indicati) da questi coinvolti nel successivo processo di verifica e accertamento – e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile delle Segnalazioni assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs 24/2023.

Il Responsabile delle Segnalazioni è quindi responsabile, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In merito si tenga conto che quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore, espressamente richiamata nel D.Lgs. n. 24 del 2023. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dare seguito alla segnalazione. Nei casi in cui la segnalazione sia considerata meritevole di maggiore attenzione da parte della Società, ed in coerenza con la policy di *Data Retention* in materia di Protezione dei Dati Personali, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per un massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione. Naturalmente, ove a seguito della segnalazione scaturisca un eventuale giudizio, il termine sarà prolungato fino alla conclusione del giudizio stesso.



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

Si precisa che, a tutela della riservatezza della persona che segnala le violazioni, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (esempio: diritto alla cancellazione) non possono essere esercitati. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante della protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione è effettuato dal Responsabile delle segnalazioni, soggetto interno all'Organizzazione, appositamente nominato autorizzato al trattamento ai sensi dell'art. 29 del Reg. UE 2016/679.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica.

11. ALLEGATI

- A) Modulo di segnalazione
- B) Informativa privacy



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

ALLEGATO A

**MODELLO PER LA
SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**

(c.d. *whistleblowing*)

I soggetti che intendono segnalare sospette condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza, così come previsto dal D.Lgs n.24 del 2023, possono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento ai sensi del Decreto Legislativo n.24 del 2023, tutela i soggetti che effettuano la segnalazione. Tale norma regola la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
CODICE FISCALE DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI LAVORO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
AREA A CUI SI RIFERISCE LA SEGNALAZIONE	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	<input type="checkbox"/> Azienda <input type="checkbox"/> all'esterno dell'Azienda (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI O OMISSIONI COMMESSE O TENTATE INTEGRINO	<input type="checkbox"/> violazione del diritto nazionale (reati presupposto D.Lgs. 231/2001) <input type="checkbox"/> violazioni del diritto dell'UE
DESCRIZIONE DEL FATTO (condotta ed evento)	



Procedura Whistleblowing in vigore dal 17.12.2023

AUTORE /I DEL FATTO	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

Luogo, data

Firma

CANALI DI SEGNALAZIONE

- in forma orale, la persona segnalante potrà richiedere un incontro a mezzo e-mail, all'indirizzo sottoindicato;
- in forma scritta con le seguenti modalità:
 - all'indirizzo di posta elettronica: segnalazioni.grilloparlante@gmail.com. A tal fine, il segnalante che sia anche lavoratore subordinato/collaboratore della Società, non dovrà utilizzare l'account e-mail aziendale, bensì un indirizzo di posta elettronica ordinaria privato;
 - a mezzo del servizio postale con comunicazione da inviare, a GRILLO PARLANTE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE, con la dicitura "Riservata Whistleblowing", senza indicazione del soggetto Mittente, presso la sua sede in 30022 Ceggia (VE), via Rivazancana di sopra, 105.